

Tilburg University

Paid and unpaid work, régulations sociétales

Barrère-Maurisson, M.A.

Publication date:
1995

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):
Barrère-Maurisson, M. A. (1995). *Paid and unpaid work, régulations sociétales: Familiale, marchande et politique*. (WORC Paper). WORC, Work and Organization Research Centre.

General rights

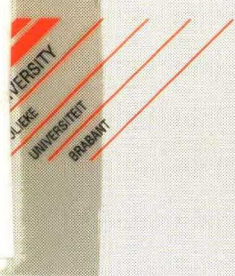
Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

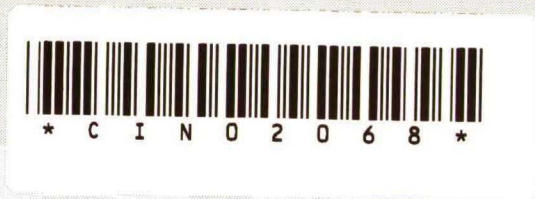
Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

CBM
R
9585
1995
12



WORC
Work and Organization Research Centre



- R3
- division of labour
 - families
 - women
 - labour market
 - unpaid work
 - government policy
 - care for the children

PAPER

9585
1995
12

221

**Paid and Unpaid Work,
régulations sociétales:
familiale, marchande et politique**

Marie-Agnès Barrerre-Maurison

WORC PAPER 95.05.009/6

Paper written for the Expert meeting on
The Combination between paid and unpaid work in families
May 29-31, 1995

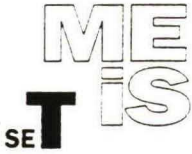
May, 1995

**WORC papers have not been subjected to formal review or approach.
They are distributed in order to make the results of current research
available to others, and to encourage discussions and suggestions.**



ACKNOWLEDGEMENT

Paper written for the Expert meeting on
The Combination between paid and unpaid work in families
May 29-31, 1995



Mutations
Séminaire
d'Économie
du Travail
Stratégies

***Paid and unpaid work,
régulations sociétales :
familiale, marchande et politique***

Marie-Agnès BARRERE-MAURISSON
CNRS, SET-METIS, Paris 1

4/95

Expert meeting on
**The combination between paid and unpaid work
in families**

Tilburg University, Tilburg, The Netherlands
May 29-31, 1995

Résumé

Le travail professionnel et le travail domestique sont souvent analysés de façon séparée. En effet, le premier relève principalement de l'étude du marché du travail ou du fonctionnement des entreprises ; tandis que le second est plutôt abordé par le biais de la famille. Or, il y a du travail dans la famille, et de la famille dans le travail. On est donc obligé de penser ensemble le travail et la famille pour penser ensemble le travail professionnel et le domestique. C'est le sens de l'approche que nous proposons, centrée autour de la notion de "division familiale du travail".

Dans un premier temps, on montre en quoi consiste cette "division familiale du travail", dans le cadre de la gestion des entreprises. On analyse ensuite le phénomène au niveau des sociétés développées, et l'émergence de régulations spécifiques. Se trouve ainsi posée la question de la redéfinition du concept de travail, et de la mise en place d'une nouvelle division du travail dans le couple et dans la société.

De nouvelles régulations sociétales semblent en effet prendre le relais, suivant le rôle que jouent la famille, le marché et l'Etat. Familiale, marchande et politique, ces régulations sociétales varient suivant les pays ou les moments, dans un jeu complexe entre institutions.

Summary

Paid professional work and unpaid or domestic work are often analyzed separately. In fact, the first is primarily found in labour market studies or in corporate personnel assessments, while the second is more often reserved for studies of the family. Now, work does play a role in the family, and the family does play a role in work. It is therefore indispensable to think of work and the family together and to think of professional work and domestic work as integral parts of a whole. That is why we propose a new approach based on what we call "the family division of labour".

First of all, we will attempt to demonstrate what this "family division of labour" means, particularly in the workplace. Before exploring its characteristics at a macrosocial scale, in terms of comparative studies between developed countries to show the emergence of new regulations. So that it is necessary to redefine the concept of work, and to examine a new division of labour within the family and society.

New societal regulations take place in accordance with the specific role of the family, the market and the State. Thus these regulations are variable through the different countries or times, within complex relations between those institutions.

Introduction

Le travail professionnel, ou travail "payé", et le travail domestique, non payé ou "gratuit", sont souvent analysés de façon séparée. En effet, le premier relève principalement de l'étude du marché du travail ou du fonctionnement des entreprises ; tandis que le second est plutôt abordé par le biais de la famille. C'est pourquoi, au-delà d'une coupure entre les deux aspects du travail que sont le professionnel et le domestique, c'est avant tout à une coupure scientifique entre le travail et la famille que l'on a affaire.

C'est tout autant une question de disciplines que de champs de recherche. En effet, jusqu'à présent, les sociologies ou les économies spécialisées, par exemple, qui se sont attachées à l'étude du travail ou de la famille (cf. Blood et Wolfe, 1960 ; Becker, 1965 et 1981), sont d'une certaine façon des constructions réductionnistes ; parce qu'elles ont en général réduit le deuxième facteur (par exemple, le travail dans le cas d'une sociologie de la famille, ou bien la famille dans le cas de la sociologie du travail) à une simple variable, ou variable exogène, dont on étudie les effets sur l'objet privilégié de la discipline : tantôt le travail, tantôt la famille.

Or il y a du travail dans la famille (en particulier du domestique), et il y a de la famille dans le travail (en atteste les mouvements d'entrée-sortie des femmes sur le marché du travail versus la famille). On est donc obligé de penser ensemble le travail et la famille pour penser ensemble le travail professionnel et le domestique. Traiter, en effet, de la relation entre le travail et la famille, c'est penser les individus, les acteurs, à la fois et en même temps dans les deux champs ; c'est-à-dire en tant qu'ils sont inscrits dans le même temps dans les deux sphères. Reconnaître cela, c'est donc, au-delà des cloisonnements des approches et des disciplines, convenir de la nécessité de reformuler les constructions théoriques. Il s'agit de sortir d'approches séparées pour réunifier l'acteur. C'est notre objectif, à partir de ce que nous appelons "La division familiale du travail" (Barrère-Maurisson, 1992), c'est-à-dire une relecture du lien entre travail professionnel et domestique, et du processus de division du travail.

De plus, la concomitance des récentes mutations démographiques et familiales, et de celles concernant l'emploi et le travail manifeste un réaménagement des rapports entre la sphère de la famille et celle du travail. On est donc conduit à considérer l'existence de nouvelles relations entre acteurs ou institutions. Celles-ci expriment de nouveaux modes de

régulation intra-familiale, entre conjoints. Mais aussi, au niveau de la société, de nouveaux modes de régulation entre institutions en charge du travail, de l'emploi et de la famille. Ainsi, suivant les moments, ou les pays, trois modalités principales semblent apparaître : tantôt d'ordre familial, tantôt d'ordre marchand, tantôt d'ordre politique. Ces trois modes de régulation manifestent les transformations récentes de nos sociétés ; mais également les tensions (permanentes) entre les différentes institutions que sont la famille, le marché ou les entreprises, et l'Etat.

Ainsi, nous allons, dans un premier temps, montrer comment fonctionne la "division familiale du travail", notamment dans les entreprises, c'est-à-dire d'un point de vue microsocial. Avant d'aborder les formes qu'elle revêt au niveau macrosocial, en termes de comparaisons sociétales ; celles-ci faisant apparaître l'émergence de nouvelles régulations dans les pays développés. De fait, on est alors conduit à redéfinir le concept de travail, et à envisager la mise en place de nouvelles formes de division du travail dans le couple comme dans la société.

Enfin, on s'interrogera sur le rôle des politiques dans la gestion des relations entre le travail et la famille ; avant de mettre en lumière les modalités que présentent les régulations sociétales en la matière : familiale, marchande et politique.

1- Travail et famille ou "La division familiale du travail"

"La division familiale du travail" est un "processus" de division du travail qui, opérant simultanément dans l'emploi et la famille, "répartit le travail en fonction du statut familial des individus" (Barrère-Maurisson, 1992, p.243). Ainsi, pour un individu, sa place dans l'emploi est liée à sa place dans la famille ; et plus largement, sa participation au travail domestique est liée à sa participation au professionnel.

1-1- La gestion de l'emploi dans les entreprises s'opère sur des bases familiales

De fait, la gestion de l'emploi, dans les entreprises, s'opère sur des bases familiales et semble affecter les individus aux postes de travail suivant

leur statut matrimonial. D'où la proposition suivante: "à tel poste de travail, tel individu à caractéristiques familiales précises" (Barrère-Maurisson, 1992, p.46). De la sorte, cette gestion contribue à définir des types de famille.

Les enquêtes que nous avons menées dans des grandes entreprises montrent la correspondance entre des types de famille et des types de carrière professionnelle. Plus particulièrement, on a pu observer deux situations-types. La première est celle de familles dans lesquelles il n'y a pas de partage du travail domestique entre les conjoints, et pas non plus de partage du travail professionnel : en d'autres termes, un seul "travaille". Ce sont donc des familles à carrière unique, *mais* très promotionnelle. C'est ainsi le cas de familles dans lesquelles l'homme est cadre, et la femme "ne travaille pas" et effectue le domestique ; c'est également le cas de femmes cadres, qui sont célibataires. A l'opposé, on trouve des familles dans lesquelles il y a à la fois partage du travail domestique et partage du travail professionnel. Ce sont donc des familles où les deux conjoints travaillent, font des carrières parallèles, *mais* peu promotionnelles (familles de techniciens ou d'employés).

Il existe aussi une situation intermédiaire, qualifiée ici de "partage inégal". Il s'agit de familles à deux actifs non équivalents. Soit une carrière est privilégiée par rapport à l'autre, soit l'homme est à temps plein et la femme à temps partiel ou bien travaille de façon discontinue. C'est alors celui dont la carrière est secondaire qui est principalement responsable du travail domestique.

Ainsi, il y a association entre les modalités d'intégration dans l'emploi et le type de famille. La logique qui produit cet appariement repose, en partie, sur le fait que les politiques de gestion de la main-d'œuvre s'appuient et utilisent les propriétés familiales des travailleurs.

Par exemple, telle entreprise recherche comme cadres des hommes mobiles, c'est-à-dire dont la femme ne travaille pas. Ce qui signifie qu'ici, la famille n'est pas seulement la conséquence du travail (qui implique un grand nombre d'heures de travail et des déplacements importants ; d'où une conjointe qui est en quelque sorte le pivot de la famille), mais en fait elle est la condition nécessaire de l'exercice professionnel de l'homme. En d'autres termes, l'"inactivité" de la femme est la condition de l'activité professionnelle de l'homme.

D'autres analyses de situations pourraient faire état de phénomènes du même ordre, sur d'autres catégories. Mais dans tous les cas, le fait que les

entreprises utilisent, de la sorte, les propriétés familiales des travailleurs, montre qu'au-delà d'une stricte gestion du travail (carrière, mobilité, etc.), il y a toute une gestion sociale et familiale.

1-2-La gestion de la main-d'œuvre est autant économique que sociale et familiale

On touche ici à la question actuelle, dans nos sociétés développées, d'une gestion sociale (au-delà d'une stricte gestion économique), et donc de l'harmonisation de la prise en charge du privé par rapport au public.

La gestion sociale et familiale des entreprises est plus ou moins explicite. Elle est explicite, par exemple, quand il s'agit de l'action des comités d'établissement (aides sociales, vacances des enfants du personnel, etc.) ; ou quand il y a des conditions à l'embauche (concernant l'âge, le sexe ou le statut familial suivant certains postes). Par contre, elle est moins explicite dans le cas des enquêtes dites sociales que mènent de plus en plus fréquemment les entreprises. Celles-ci sont d'ailleurs à double tranchant : d'un côté, elles peuvent réellement contribuer à aider des familles qui seraient en difficulté momentanée ; mais elles peuvent également se retourner contre les travailleurs, lorsqu'il s'agit, par exemple de cibler les populations sur lesquelles on va faire porter des mesures de licenciement ou de chômage partiel (notamment les femmes dont on sait que le mari est déjà employé dans l'établissement).

Mais là où la "politique familiale" des entreprises est plus implicite encore, c'est quand elle contribue réellement sans le dire à modeler des types de famille. C'est-à-dire à faire, comme on l'a vu, qu'une femme restera célibataire (parce qu'elle doit être entièrement disponible pour son entreprise si elle a des responsabilités), ou que l'homme aura une femme inactive, etc.

Cette alliance d'une gestion sociale et économique n'est pas sans rappeler le "paternalisme" du 19^{ème} siècle, dont l'objectif n'était pas de faire du social pour du social ; mais de faire du social, parce que c'est plus rentable.

En fin de compte, l'analyse microsociale de la "division familiale du travail" met en lumière, d'une part, des types de famille différents, correspondant à types particuliers de partage du travail professionnel et

domestique ; d'autre part, l'adéquation entre le poste de travail et le statut familial, c'est-à-dire un processus spécifique de division du travail.

2- Comparaisons sociétales

Cette correspondance entre des types de famille et des types d'emploi, on la retrouve au niveau macrosocial, en particulier au niveau de chaque société étudiée dans son ensemble. De là, sont alors possibles les comparaisons sociétales, qui mettent en lumière les modalités concrètes que présente dans chaque pays - et par comparaison - le processus de "division familiale du travail" : c'est-à-dire les modalités de répartition sociale du travail, le professionnel et le domestique.

2-1- L'opération de comparaison

La comparaison est possible parce que l'on se situe au niveau de la cohérence d'ensemble, de la forme sociétale ; et non pas au niveau des différents éléments pris isolément. La cohérence d'ensemble est, au travers de chaque pays, fondée sur une sorte d'*invariant*, en l'occurrence la logique d'articulation entre le travail et la famille. Cependant celle-ci revêt des formes différentes suivant les contextes nationaux, d'où la possible comparaison des sociétés entre elles, à partir de l'étude de la variation des formes *sociétales* de la relation.

C'est la différence entre les deux méthodes : la "cross-national research" (ou approche fonctionnaliste) d'un côté, et l'"international comparative research" (ou approche sociétale) de l'autre (Grootings, 1986 ¹, et Maurice, 1989). La "cross-national research" représente la comparaison entre deux ou plusieurs sociétés, terme à terme : on étudie ainsi la variation d'un même élément parmi plusieurs contextes nationaux ; d'où l'idée d'une continuité entre les phénomènes. Par contre, "l'international comparative research" s'attache à saisir des "ensembles de phénomènes qui constituent dans leurs interdépendances des "cohérences" nationales, propres à chaque pays". C'est bien le sens de l'analyse que nous proposons, fondée sur une comparaison, au niveau sociétal, des formes que revêt la relation entre le travail et la famille, celles-ci exprimant la cohérence d'ensemble propre à chaque pays .

Les comparaisons internationales que nous avons effectuées ont fait apparaître pour chaque société donnée, la correspondance entre une forme familiale dominante et des caractéristiques économiques. On peut donc ainsi comparer les formes sociétales (i.e. au niveau de chaque société, de chaque pays dans son ensemble) de la relation entre le travail et la famille, de "la division familiale du travail". Chaque forme sociétale constitue une spécification historique et locale de la relation : à un moment et dans un espace socio-géographique donnés. Ainsi, il y a correspondance entre un état "historique", par exemple, des régulations à l'œuvre sur le marché du travail et une configuration particulière en matière de structures familiales.

L'opération même de comparaison se décompose en trois temps.

A- La construction de données comparables

Il convient d'abord de dépasser le constat de l'incomparabilité des éléments, liée à leur spécificité nationale. Entre autres, les différences dans la construction des concepts, catégories et nomenclatures (Hantrais, 1989 ²). D'où la nécessité d'une mise à plat conceptuelle et de l'éclatement des catégories.

On peut, après ça, retenir les variables nécessaires pour étudier l'appariement, au niveau sociétal, entre la sphère du travail et celle de la famille. Cela peut être des variables quantitatives, telles que des statistiques d'emploi ou des statistiques démographiques ; ou bien des variables qualitatives, comme le contenu de certaines législations ou des mesures pratiques relatives, par exemple, à des modes de garde d'enfants, etc.

B-Saisir les différences et les ressemblances

Une fois mises en parallèle les données susceptibles d'être confrontées, il faut s'attacher à saisir les rapprochements éventuels, ou au contraire les divergences entre les différentes formes observées.

Si l'on utilise une approche qualitative, la comparaison peut faire apparaître le rôle différent joué par un même élément suivant les contextes nationaux. Une approche quantitative, quant à elle, peut utiliser les méthodes de classification, ou typologies, du genre des analyses factorielles. Celles-ci font alors clairement apparaître les positionnements réciproques des différents éléments. Les configurations que l'on obtient montrent ainsi les proximités, ou les oppositions, entre les variables ou entre les pays.

C- Restituer la cohérence

Enfin, il convient, pour expliquer les ressemblances et différences entre les formes observées, de les resituer dans la spécificité de leur contexte national. En retournant alors à l'étude de l'inscription spatiale (dans un tissu social) et temporelle (dans le cadre d'une histoire nationale) de chaque forme, on peut mettre en lumière, finement, la logique spécifique de chacune. On restitue ainsi les éléments qui fondent la particularité de "la division familiale du travail", dans chaque société. Une façon aussi de situer les positions des différents pays les uns par rapport aux autres.

2-2- Typologie des formes de "division familiale du travail" suivant les pays

L'analyse factorielle, faite sur quinze pays de l'OCDE en 1990 (soit tous les pays de la CEE, sauf le Luxembourg, plus la Suède, les Etats-Unis, le Canada et le Japon), à partir de statistiques démographiques et d'emploi, a fait apparaître une opposition majeure entre les pays d'Europe du Nord et ceux du Sud (Barrère-Maurisson et Marchand, 1990 ³). Celle-ci représente en fait une ligne d'évolution temporelle, en particulier démographique. En effet, les événements démographiques survenus dans le Nord au cours des années soixante, sont apparus dix ans plus tard dans le Sud (baisse du nombre moyen d'enfants par femme, de l'indice conjoncturel de fécondité, de la nuptialité, augmentation des divorces et des familles monoparentales). Cependant, le rythme des changements n'est pas partout le même, puisque dans le Sud, les évolutions se font aujourd'hui plus rapidement.

Ces oppositions fortes, dont témoigne le décalage temporel observé en matière de mutations démographiques, s'articulent à des disparités concernant les marchés du travail. De telle sorte que l'on trouve, de façon grossière, les caractéristiques suivantes. Au Nord (Europe et Amérique), une remontée des indicateurs démographiques (fécondité), des familles éclatées, recomposées ; et du côté du marché du travail, des femmes très actives, à l'égal des hommes, et un travail à temps partiel très développé, dans le tertiaire. Au Sud, par contre, où les taux de fécondité sont encore à la baisse, des familles conjugales à un seul actif, et des femmes peu insérées sur le marché du travail, voire chômeuses, ou bien engagées dans le cadre d'un travail familial.

C'est pourquoi, nous avons, du fait de la prégnance des facteurs d'évolution temporelle, qualifié ces derniers pays de plus "traditionnels" et ceux du Nord de plus "modernes". Bien entendu, si l'on peut situer les pays

suivant cette ligne d'évolution temporelle, cela ne préjuge en rien ni des évolutions futures ni des calendriers. Chaque pays ayant ses propres rythmes d'évolution, liés en partie à la spécificité de ses caractéristiques non seulement économiques, mais institutionnelles et culturelles.

Pour expliquer ces oppositions majeures, on a tenté, à partir de pays choisis comme exemples, d'analyser plus finement comment se produit, dans chaque cas, la cohérence sociétale d'ensemble.

A - Famille élargie et faible activité féminine dans les pays "traditionnels"

L'Espagne, représentative des pays d'Europe du Sud, est une société dans laquelle les taux d'activité féminine sont encore très bas. D'ailleurs l'agriculture demeure un secteur important de l'économie nationale, et emploie beaucoup de femmes, à temps partiel. Mais souvent, celles-ci sont également non salariées, dans le cadre d'un travail familial. Par ailleurs, les formes familiales dominantes sont plutôt traditionnelles, dans la mesure où la majorité ne comportent qu'un seul actif, l'homme.

En effet, dans l'ensemble, les mères de famille qui souhaitent travailler sont cantonnées dans des travaux peu qualifiés, et le plus souvent non déclarés. De toute façon, il n'y a que très peu de crèches ; de plus, l'école n'est vraiment généralisée qu'à partir de l'âge de cinq ans. De sorte que la prise en charge des petits enfants relève, en fait, plutôt des attributions féminines. De la même façon, ce sont les femmes qui assurent en priorité la prise en charge des personnes âgées de la famille, car les institutions du troisième âge sont quasi inexistantes.

On le voit, dans ce cas (il ne faut pas oublier, cependant, que les évolutions sont très rapides en Espagne), c'est la famille - et particulièrement, dans sa forme élargie - qui est le lieu privilégié de la prise en charge sociale du domestique. Et ceci, du fait d'une convergence entre deux types de phénomènes : le manque d'emplois réels pour les femmes, et le manque de structures d'accueil (tant pour la petite enfance que pour les personnes âgées), ou même de services marchands (Barrère-Maurisson et Marchand, 1992).

B- Forte activité féminine et familles éclatées dans les pays "modernes"

La Suède est un bon exemple de ces pays de l'Europe du Nord, que nous qualifions, ici, de "modernes". C'est d'abord un pays qui présente des taux d'activité féminine très élevés : ils sont, de fait, quasiment à l'égal de ceux des hommes, puisque 80% des femmes en âge de travailler sont actives. Cependant, il est important de noter que la Suède a manifesté

(même si elle connaît aujourd'hui des difficultés économiques), à l'opposé de la plupart des autres pays européens, une situation économique proche de la pénurie de main-d'œuvre. C'est une des raisons pour lesquelles on a développé tout un ensemble de mesures incitatives au travail des femmes ; des mesures fiscales, relatives au mode d'imposition des ménages, mais aussi des mesures légales concernant l'aménagement du temps de travail (Anxo et Daune-Richard, 1991).

Les familles, en Suède, présentent des caractéristiques particulières. Elles comptent un nombre relativement élevé d'enfants et les divorces sont fréquents ; les familles monoparentales sont donc relativement nombreuses. C'est pourquoi, nous disons qu'il y a une sorte de modèle de "famille éclatée" dans ce pays, avec des familles à deux actifs, souvent recomposées. Néanmoins, dans le couple, il semble y avoir partage des tâches ; ainsi, le père adapte souvent sa vie professionnelle à sa vie familiale, et certains hommes travaillent d'ailleurs à temps partiel. Dans le travail, effectivement, il existe de nombreux aménagements d'horaires et des possibilités de congés, pour les pères.

De plus, il y a une sorte de vie communautaire, au niveau de l'habitat, qui facilite l'accès à des services domestiques collectifs. Et puis, les services collectifs de prise en charge de la petite enfance, comme des handicapés ou du troisième âge semblent bien adaptés aux besoins, et nombreux.

De la sorte, il semble se produire, dans l'état actuel des choses, une convergence sociétale dans la prise en charge du domestique : entre une gestion du temps de travail, une gestion publique, une gestion à l'intérieur de la famille, et un secteur des services très développé. L'existence d'un secteur des services constitue là un double atout ; c'est d'abord un secteur qui emploie de la main-d'œuvre (peu qualifiée cependant, et le plus souvent à temps partiel), et d'autre part il répond aux besoins des familles en matière de biens et services domestiques.

Ces exemples montrent comment se fait, dans chaque pays, la répartition entre le professionnel et le domestique ; comment se produit, au niveau sociétal "la division familiale du travail". Mais, si l'on considère l'ensemble des pays, on peut donc les situer les uns par rapport aux autres.

C- Situations comparées des différents pays

On peut, en effet, faire figurer les pays suivant la ligne d'évolution démographique temporelle, qui est le support à la fois des transformations familiales et économiques.

Au niveau des familles, on note ainsi le passage d'une forme patriarcale à une forme conjugale (où un seul travaille, l'homme), puis à une famille à deux actifs non équivalents (la femme travaillant à temps partiel), et maintenant des familles à deux apporteurs.

Quant aux secteurs économiques, c'est le passage du secteur agricole vers l'industrie, puis le tertiaire : d'abord des services, ensuite administratif.

De la sorte, on peut positionner les pays en fonction de la correspondance qu'ils manifestent au niveau de la relation entre le travail et la famille. A titre d'exemple, on peut faire remarquer que l'Allemagne et le Japon se trouvent dans une situation où se correspondent des structures économiques principalement industrielles et des structures familiales conjugales. Le Royaume-Uni se positionne, lui, en regard d'une économie dans laquelle le secteur des services est dominant, et d'une société où les familles à deux actifs non équivalents (les femmes étant pour la plupart employées à temps partiel - cf. Barrère-Maurisson, Daune-Richard, Letablier, 1989) sont majoritaires ; tandis que la France se situe à l'intersection d'un secteur tertiaire plutôt administratif, et de familles à deux apporteurs.

De la même façon, une économie à dominante agricole est associée à des structures familiales patriarcales. Mais, dès lors - comme dans le cas de l'Espagne, par exemple - qu'une évolution économique se produit, vers une industrialisation poussée en l'occurrence, on voit se développer les familles conjugales. Cependant, loin de se réduire à un évolutionnisme simpliste, les processus mis en lumière manifestent à la fois le caractère pluridimensionnel du phénomène (économique, juridique, etc.) ; et les effets d'action et rétroaction des différents éléments les uns par rapport aux autres. De fait, les évolutions des pays ne sont pas linéaires ; il peut y avoir des ruptures, des rattrapages, des basculements, qui d'ailleurs ne se correspondent pas forcément entre le travail et la famille, chacun de ces éléments ayant une histoire en partie autonome. Néanmoins, "il ne saurait y avoir d'évolution économique sans évolution familiale concomitante, et réciproquement" (Barrère-Maurisson, 1992, p.236).

On peut trouver là des éléments de réponse à une des grandes questions concernant le devenir de nos sociétés : devenir possible ou impossible. En effet, on oublie souvent comment le devenir économique est lié à ce qui se passe dans la famille ; ou bien, à l'inverse, que les évolutions

familiales, dont on maîtrise mal les effets, en particulier démographiques, ont une incidence sur l'activité productive, et la population active future.

Néanmoins, le processus de "division familiale du travail" joue à tous les niveaux du social : celui des individus, des groupes ou des institutions, comme des pays. La répartition entre le professionnel et le domestique qu'elle met en œuvre conduit alors à repenser la définition même du travail.

3-Une redéfinition du travail et de son partage

3-1- Redéfinition du travail

L'étroite imbrication des sphères du professionnel et du domestique amène à reconsidérer la notion de travail. L'exemple des transferts de qualification entre le professionnel et le domestique le montre bien.

A - Les transferts entre le travail professionnel et le travail domestique

Le travail professionnel et le travail domestique entretiennent des relations de juxtaposition, même de chevauchement, lorsqu'ils se pratiquent tous les deux dans un lieu unique ; comme c'est le cas pour les familles d'agriculteurs ou d'artisans. Cependant, des relations d'imbrication persistent tout autant lorsqu'ils sont apparemment dissociés (Chabaud, Fougeyrollas et Sonthonnax, 1985).

Ainsi en est-il, couramment, lors des transferts de qualification entre le professionnel et le domestique ; en particulier, en ce qui concerne le travail des femmes.

La qualification requise, en effet, dans de nombreux métiers "féminins" - c'est-à-dire tenus par des femmes - s'apparente à leurs qualités domestiques : dextérité, agilité, exactitude, etc. (Guilbert, 1966). Ceci est particulièrement vrai pour les ouvrières, dans l'industrie, où la qualification que ces femmes ont acquise vient du domestique, mais n'est pas reconnue professionnellement (Kergoat, 1982). Dans le tertiaire, également, de nombreux emplois sont fondés sur les qualités dites féminines, qui ne sont, là aussi, rien d'autre qu'une compétence domestique : en particulier, celle d'une maîtresse de maison, d'une hôtesse, c'est-à-dire la disponibilité, le sens de l'organisation des tâches (au-delà de leur discontinuité et de leur superposition). Ces qualités, typiques de la

relation de service, sont particulièrement de mise dans les emplois de secrétaire (Pinto, 1987) ainsi que dans les services éducatifs et à la petite enfance. Dans de nombreux cas, la non qualification professionnelle des femmes les conduit à occuper des emplois de bas niveau qui ne sont, en fait, que le simple prolongement du travail domestique (service d'entretien, garde d'enfants).

Ainsi, les qualités nécessaires pour ces emplois relèvent du domestique (et sont de vraies qualités - acquises ou transmises - comme l'ont montré les travaux d'ergonomes et de sociologues (Haicault, 1986) ; mais ne sont pas reconnues professionnellement, ou plutôt sont considérées comme non qualification professionnelle.

Le transfert de qualification joue quelquefois en sens inverse, c'est-à-dire du professionnel au domestique. C'est souvent le cas pour les hommes qui exercent un métier manuel, cette même activité devenant bricolage dans le cadre de leur propre foyer. Le mouvement est moins courant pour les femmes, bien qu'il existe : certaines secrétaires effectuent de la sorte, pour leur mari ou pour la famille, des tâches de dactylographie ou de gestion.

A partir d'un transfert de qualification, c'est en fait à un transfert de travail que l'on assiste : celui-ci varie suivant le lieu et le temps où il s'exerce, et s'appelle alors tantôt professionnel, tantôt domestique. C'est pourquoi l'on ne peut les séparer.

B- D'où les définitions :

- du "travail comme ensemble formé du travail professionnel et du travail domestique"... (Barrère-Maurisson, 1992, p.116)

Une telle définition permet de rendre compte à la fois du travail domestique des hommes - et non plus seulement de leur exercice professionnel -, mais aussi de l'activité des femmes - et non plus seulement de leur rôle familial.

De la sorte, on rompt avec les clivages traditionnels en sociologie, suivant lesquels la sociologie du travail est centrée principalement sur les hommes ; tandis que la sociologie de la famille est la seule à s'intéresser vraiment à la femme.

De plus, cette définition permet de réintégrer dans la famille la notion de travail. La production n'est donc plus le seul lieu du travail ; on est obligé de compter avec la famille (Chadeau et Fouquet, 1981)⁴.

- ... et de la famille comme "lieu de partage du travail (professionnel et domestique) entre homme et femme" (Barrère-Maurisson, 1992, p.132).

Elle est ainsi l'unité qui régit l'agencement entre le professionnel et le domestique. Elle est donc l'unité, l'instance sociale, qui permet la régulation de ce travail. En d'autres mots : la famille est "le lieu de régulation du travail (travail entendu comme ensemble du professionnel et du domestique)" (Barrère-Maurisson, 1992, p.132).

3-2- Vers une nouvelle division du travail ?

La prise en charge du domestique est un bon exemple pour étudier les modalités de la répartition et donc de la division du travail.

Traditionnellement assuré par la famille (comme on l'a vu, par exemple, dans le cas de l'Espagne), le travail fourni à cette occasion semble être l'objet d'un transfert progressif vers d'autres unités, notamment vers le secteur des services (c'est ce que l'on a pu noter à propos de la Suède). Ainsi, l'insertion durable dans l'emploi de femmes qualifiées crée une demande de biens et services domestiques, qui sont, dans certains cas, source d'autres emplois pour des femmes moins qualifiées. C'est pourquoi, à travers ce mouvement, on assiste peut-être à une nouvelle répartition du travail, dans les couples comme dans la société.

A- Nouvelle division du travail dans le couple, et entre les femmes

Dans tout couple se pose la question de la répartition entre les conjoints de l'ensemble du travail nécessaire à la survie de l'unité familiale. Les modalités de partage sont diverses : soit l'un prend en charge le professionnel (le plus souvent l'homme) et l'autre le domestique (la femme), soit tout est partagé, également ou inégalement.

Avec le développement de l'activité féminine, dans des postes de haut niveau, on voit donc se profiler de nouveaux modes de partage. Ainsi, certains couples, à deux carrières très impliquantes, par exemple, vont fonctionner au "tout professionnel" ; reportant sur l'extérieur la prise en charge du domestique, faute de temps (Archambault, 1985). Par contre, dans d'autres couples, les femmes vont fonctionner au "tout domestique" (au

niveau du contenu, comme en termes de temps) ; assurant, dans le cadre de la famille, leur propre travail domestique, et à l'extérieur celui des autres femmes, dans le cadre d'un travail, cette fois, professionnel. Ainsi, le besoin domestique des unes devient la condition de survie des autres.

A travers le mouvement de transfert de la production domestique de la famille vers les services, c'est donc à un transfert de travail que l'on assiste. En effet, le "travail domestique" des uns tend à disparaître, pour ainsi dire, dans la mesure où est-il extériorisé ; et le seul "travail" qui reste, alors, dans ces familles est du professionnel. Par contre, dans les autres familles, pour les femmes, le domestique devient tout le "travail" ; à la fois dedans, mais aussi dehors, en tant que travail professionnel, sous la forme "d'emploi domestique".

De la sorte, à partir de cette interaction permanente entre les deux aspects du travail que sont le professionnel et le domestique, se produit une nouvelle division du travail entre les femmes.

B- Nouvelle division du travail dans la société

En fait, on est donc conduit à envisager une nouvelle modalité de partage du travail et des tâches dans l'ensemble de la société. C'est-à-dire que le mouvement de transfert de la production domestique, de la famille vers les services, peut aussi se lire comme un déplacement de la coupure entre le domestique et le professionnel ; et ceci, hors du couple, vers la société (Barrère-Maurisson, 1994).

Le phénomène est certes complexe, et de multiples instances peuvent intervenir. Différents acteurs sociaux sont en effet susceptibles de prendre en charge le domestique : la famille, les entreprises, l'Etat, les services. Et, dans la mesure où actuellement, dans certains pays, on voit l'Etat se désengager au profit de la famille, il conviendrait de s'interroger sur les relations complexes de ces différentes instances ; quitte à voir apparaître, dans certains cas des tensions entre ces acteurs, et des phénomènes de rétroaction.

La relation entre le professionnel et le domestique est donc bien une question économique et sociale ; celle de la division du travail. Elle conduit inévitablement à celle, politique et juridique, peut-être, des rapports entre le privé et le public.

Ces exemples illustrent la diversité de la prise en charge du domestique, comme du professionnel, et le rôle majeur suivant les moments ou les pays de telle ou telle institution. *Famille* dans un cas, *Etat*

dans l'autre constituent en quelque sorte les deux pôles institutionnels entre lesquels évoluent les régulations sociales de nos sociétés dans la période récente. Force est de constater le développement du pôle étatique (même si des régulations privées réapparaissent), et donc le rôle prééminent, aujourd'hui des politiques.

4- Le rôle des politiques dans la régulation travail-famille

Les politiques publiques ont, apparemment, dans certains pays, un impact relativement fort sur la régulation entre le travail et la famille. On cite souvent, à cet égard, le cas de la Suède, dont on fait le "modèle de la conciliation travail-famille". Ne serait-ce, d'ailleurs, que parce qu'à l'heure actuelle, en matière démographique, et principalement de fécondité, elle manifeste un regain de dynamisme.

La question, à travers le problème de la conciliation, ou de la régulation, travail-famille, est en fait celle de l'ordre social que vont impulser les politiques mises en œuvre. Il faut donc s'interroger sur le poids des politiques en matière d'instauration d'une nouvelle division du travail, d'un nouveau partage du travail dans la société : entre les différentes instances, mais aussi entre les catégories sociales.

4-1- Politique d'emploi ou politique familiale ?

Comment concilier l'aspiration actuelle des femmes à travailler, le développement de l'emploi et celui de la natalité ? Au-delà de la question, l'exemple de mesures récentes prises en France, montre toute la complexité des enjeux sociaux visés, et que toute action visant l'un des pôles touche l'autre indissolublement. En effet, politique d'emploi et politique familiale se trouvent imbriquées.

Différentes mesures ont récemment été prises ou proposées, d'abord par des entreprises puis par le gouvernement. Ainsi, des compagnies d'assurances ont proposé aux femmes ayant des enfants, une formule de "travail à temps scolaire" (TTS), qualifiée de créatrice d'emplois. L'idée étant de laisser aux femmes les vacances pour s'occuper de leurs enfants, ceci sans solde ; et, en contre-partie de réorganiser le travail et embaucher des jeunes. Une autre compagnie a mis en place un accord de "temps partiel annualisé", suivant lequel les mères travaillent à mi-temps, avec le mercredi libre, ainsi

que les petites vacances, avec une rémunération régulière sur toute l'année. En échange, des emplois sont libérés, pour des jeunes sans enfants ; ceux-ci ont droit à une majoration de salaire mais ne peuvent choisir leurs horaires de travail.

On le voit, ces mesures visent un double objectif : faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale, et créer des emplois. C'est-à-dire qu'elles relèvent, à la fois, d'une politique familiale et d'une politique d'emploi.

La récente "Loi relative à la famille", n°94-629 du 25 juillet 1994, participe du même processus. Celle-ci attribue l'allocation parentale d'éducation (APE, d'un montant équivalent, grossièrement à un demi-salaire minimum) à toutes les femmes s'arrêtant de travailler dans certaines conditions. L'objectif, là aussi est double : familial et lié à l'emploi. Il s'agit en effet, d'un coté de relancer la natalité et faciliter la vie familiale. De l'autre, on cherche à résoudre le problème du chômage, en embauchant, et créant de nouveaux emplois : des emplois dits "familiaux" et emplois de services (en développant les structures d'accueil de la petite enfance, les services de proximité, etc.).



On voit bien la complexité des phénomènes, du fait des enjeux. Les objectifs sont quelquefois difficiles à concilier (baisse du chômage et remontée de la fécondité peuvent inciter à un retour des femmes au foyer, tandis que la tendance est à leur insertion croissante dans l'emploi), et il y a un enchevêtrement des différentes politiques à l'œuvre. On voit bien, d'ailleurs comment une politique démographique ne saurait ignorer les problèmes d'emploi. De plus, de multiples instances peuvent intervenir qui agissent tant en matière de prise en charge du domestique que d'emploi : les familles, les entreprises, les institutions, et les gouvernements. Mais si, aujourd'hui, les politiques tendent à prendre une place prééminente, il n'en a pas toujours été ainsi.

4-2- Trois modes de régulation : familial, marchand et politique

Pour saisir la place des différents acteurs institutionnels sur la scène sociale, on peut retourner à une analyse comparative. Celle-ci fait apparaître, suivant les moments ou les pays, le rôle prééminent de telle ou telle institution dans les processus de régulation sociale. Nous présentons les résultats de cette analyse dans le tableau synthétique suivant. Ce tableau figure les régulations sociétales à l'œuvre dans nos sociétés et leurs évolutions. Déduites de la relation existant entre la sphère du travail et celle

de la famille, elles montrent l'existence de trois modalités principales : d'ordre *familial, marchand ou politique* (voir le tableau suivant).

TRAVAIL - FAMILLE ET REGULATIONS SOCIETALES

<i>Variable</i>				
<i>secteur économique</i>	agriculture	industrie	tertiaire marchand	tertiaire public
<i>travail</i>	famille	hommes, industrie	femmes, services marchands	femmes, public
<i>type de famille</i>	famille patriarcale	famille conjugale	famille à 1 actif privilégié	famille à 2 apporteurs
<i>travail domestique</i>	famille large	famille restreinte	services marchands	services collectifs
				axe temporel démographique
<i>agent régulateur</i>	famille	entreprise	marché	État
<i>mode de régulation</i>	familial			politique

A- La régulation d'ordre *familial*

correspond, par exemple en France, à la période où l'agriculture était dominante et la famille - de type patriarcal - unité de production. La fusion travail-famille permettant l'accomplissement du professionnel comme du domestique en son sein. La Famille était l'agent de la régulation sociale : cellule de base, elle reproduisait, au niveau social, un ordre privé. Et l'autorité familiale reproduisait l'autorité sociale.

B- La régulation *marchande*

regroupe deux situations dans lesquelles domine un mode libéral : celle du modèle industriel, où règne l'entreprise privée, et celle du modèle tertiaire des services. Ceci correspond par exemple, dans un cas, à la situation où régnait en France le paternalisme industriel ; dans l'autre, à la situation de pays comme aujourd'hui, le Royaume-Uni. Dans le premier cas, l'entreprise, avec le développement de l'industrialisation, s'est bien appuyée sur la famille conjugale, dans laquelle l'homme travaillait prioritairement. Et c'est l'Entreprise, principalement sous l'impulsion de la doctrine paternaliste, qui a pratiquement géré la famille, comme elle gérât le travail. Plus tard, avec le développement du secteur tertiaire, en particulier des services, on a vu se développer le salariat féminin, souvent sous forme d'appoint. D'où, là, des familles à deux actifs, mais non équivalents. On a affaire, pour l'ensemble de ces deux cas, à une régulation par le marché : c'est à travers ce type d'institution que se règle, en effet, le rapport à l'emploi, mais aussi la prise en charge de la famille. C'est la concurrence qui régit les rapports entre organisations sur le marché du travail ; et les modes de garde, comme le travail domestique sont une affaire privée, par absence de réelle politique familiale.

C- Enfin, la régulation *politique*

est celle qui se développe dans les économies tertiaires à forte dominante publique ; c'est un peu le cas de la France aujourd'hui, ou de la Suède. Il s'agit de sociétés dans lesquelles les femmes sont bien insérées sur le marché du travail, donc de familles à deux apporteurs (souvent recomposées), où le travail domestique se partage lorsqu'il ne relève pas d'une prise en charge collective, publique. L'Etat est l'acteur prioritaire dans la régulation sociale, qui est donc d'ordre public, par la mise en œuvre de politiques (en matière d'emploi, de famille, etc.). L'Etat intervient dans de nombreux domaines, y compris privés (Commaille, 1992) ; il gère et codifie le travail comme la famille, par toutes sortes de mesures, qui régissent l'insertion ou

l'exclusion, le bénéfice ou pas. Les institutions ont un rôle prédominant (notamment les institutions sociales). C'est le modèle de l'Etat-Providence (Schultheis, 1991).

Ces modes de régulation sociétale, qui correspondent à des moments historiques distincts, sur le cas de la France comme on l'a vu, permettent également de situer les sociétés les unes par rapport aux autres, dans leur état "stylisé" d'aujourd'hui. En cela, les trois modes de régulation sont à considérer comme des sortes d'*idéaux-types*. En ce sens, ils sont réducteurs, comme tout modèle pur. Bien sûr la réalité est plus complexe ; et l'on ne rencontre que des formes intermédiaires, d'une certaine façon, voire mixtes. Cela est en partie dû au fait que les situations ne sont jamais fixées, toujours soumises à changement. Ces modèles de régulation mis en lumière, sortes d'*idéaux-types*, ont néanmoins le mérite, à notre sens, de saisir les évolutions et de mettre en lumière les cohérences ou bien les enjeux des logiques sociales à l'œuvre.

De la sorte, si l'on veut illustrer ce tableau avec des exemples de pays, on pourrait imaginer la configuration suivante. L'Espagne figure le passage du modèle familial au modèle marchand de l'industrie ; l'Allemagne représentant bien ce deuxième modèle. Le Royaume-Uni est assez significatif du modèle libéral tertiaire, tandis que la France, et la Suède surtout, sont à situer en regard du modèle politique.

Si, dans ce cadre, à chaque type de régulation correspond un acteur social prééminent, agent principal de la régulation, il est bien entendu que les différents acteurs sont présents simultanément. Ils se renvoient d'ailleurs les uns les autres, dans un jeu complexe de relations : complémentarité ou bien tension, suivant les cas ou les moments. Ainsi, l'exemple de l'allocation parentale d'éducation montre l'action anticipatrice, a priori, des entreprises, mais aussi comment l'Etat a repris le contrôle de la mesure. Par ailleurs, certaines actions de l'Etat, certaines politiques - par exemple, en matière de personnes âgées - laisseraient penser que l'Etat se dessaisit en partie du problème ... au profit de la Famille.

Dans d'autres cas, organisations et institutions peuvent entrer en conflit. On peut ainsi voir, dans des pays comme l'Allemagne, le faible poids de certaines politiques, l'inefficacité face à des réticences culturelles (notamment en ce qui concerne la politique familiale et en particulier démographique) (Barrère-Maurisson et Robert, 1994).

Bibliographie

Anxo D. et Daune-Richard A.M., 1991, "La place relative des hommes et des femmes sur le marché du travail - Une comparaison en France et en Suède", Travail et Emploi, n°47, pp.63-78.

Archambault E., 1985, "Travail domestique et emploi tertiaire : substitution ou complémentarité", in L'emploi dans le tertiaire, Economica, pp.189-205.

Barrère-Maurisson M.A., 1992, "La division familiale du travail - La vie en double", PUF, 251 p.

Barrère-Maurisson M.A., 1994, "Travail et famille - Pour une redéfinition du travail et de son partage", in M.de Coster et F.Pichault eds., Traité de Sociologie du Travail, Bruxelles, de Boeck, pp.401-419.

Barrère-Maurisson M. A., Daune-Richard A. M., Letablier M.T.,1989, "Le travail à temps partiel plus développé au Royaume-Uni qu'en France", Economie et Statistique, n°220, pp.47-56.

Barrère-Maurisson M.A. et Marchand O.,1990, "Structures familiales et marchés du travail dans les pays développés", Economie et Statistique, n°235, pp.19-30.

Barrère-Maurisson M.A. et Marchand O., 1992, "La prise en charge du domestique : comparaisons des liens entre structures familiales et marchés du travail dans les pays développés - dans GREF (édit.), "Familles et contextes sociaux - Les espaces et les temps de la diversité", ISCTE, Lisbonne, pp.133-149.

Barrère-Maurisson M.A. et Robert G.,1994, Métier et service public - France-Allemagne, Paris, La Documentation Française, 145 p..

Becker G., 1965, "A theory of the allocation of time", The Economic Journal, vol.75, pp.493-517 ; et 1981, A Treatise on the Family, Harvard University Press.

Blood R. et Wolfe D.H., 1960, Husbands and wives : the dynamics of married living, The Free Press.

Chabaud D., Fougeyrollas D. et Sonthonnax F., 1985, Espace et temps du travail domestique, Paris, Librairie des Méridiens, 156 p.

Chadeau A. et Fouquet A., 1981, "Peut-on mesurer le travail domestique ?", Economie et Statistique, n°136, pp.29-42

Commaille J., 1992, "Conclusion", in Haut Conseil de la Population et de la Famille, Du politique et du social dans l'avenir de la famille, La Documentation Française, pp. 219-225.

Grootings P. , ed., 1986, Technology and work : East-West comparison, Croom Helm, London, , 304 p.

Guilbert M., 1966, Les fonctions des femmes dans l'industrie, Paris, Mouton, 393 p.

Haicault M., 1986 - Travailler à domicile, 31 portraits, série télévisée, Production INA-La SEPT

Hantrais L. ed., 1989 - Franco-British comparisons of Family and Employment careers", Cross-National Research Papers, Birmingham, 118 p.

Kempeneers M. et Lelièvre E., 1991, Famille et emploi dans l'Europe des douze, Commission des Communautés Européennes.

Kergoat D., 1982, Les ouvrières, Paris, Le Sycomore, 141 p.

Liaisons Sociales, 1994, "Loi relative à la Famille", n°7080, 27 juillet.

Maurice M., 1989, "Méthode comparative et analyse sociétale. Les implications théoriques des comparaisons internationales", Sociologie du Travail, n°2, pp.175-191.

Pinto J., 1987, "Le secrétariat, un métier très féminin", Le Mouvement Social, n°140, pp.121-133.

Population et Sociétés, 1991, Tous les pays du monde, n°259.

Population et Sociétés, 1993, Tous les pays du monde, n°282.

Roy C., 1989 - La gestion du temps des hommes et des femmes, des actifs et des inactifs, Economie et Statistique, n°223, pp.5-14.

Schultheis F., 1991, "La famille, le marché et l'Etat providence", in F.de Singly et F. Schultheis, Affaires de famille, Affaires d'Etat, Editions de l'Est, pp.33-42.

¹ Cf. surtout le chapitre 8 et le schéma p.286.

² Cf. en particulier les contributions de Hantrais (chapitre 2), Letablier (chapitre 4), Barrère-Maurisson (chapitre 5).

³Eurostat permet d'avoir des éléments plus récents, mais ne couvre que les pays de la Communauté Européenne (voir à ce sujet le travail de Kempeneers et Lelièvre, 1991). Pour les pays de l'OCDE, on peut compléter, notamment sur la fécondité, avec Population et Sociétés qui couvre "Tous les pays du monde" pour 1991 et 1993.

⁴Le temps consacré au travail domestique, bien que globalement inférieur à celui consacré à l'activité professionnelle, est néanmoins important. Rappelons, à titre d'exemple, qu'en France, en 1985-86, par exemple, les femmes actives passent en moyenne autant d'heures, dans la semaine, pour le travail domestique que pour le professionnel ; les hommes actifs s'y consacrent moins, mais cela représente cependant une durée équivalente à la moitié de leur temps de travail professionnel (cf. Roy, 1989).

Bibliotheek K. U. Brabant



17 000 01240122 1